

CUESTIONES PRÁCTICAS RELEVANTES DEL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

A raíz de recientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social, en **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO**, presentamos cuatro aspectos relevantes de la aplicación e implementación de esta modalidad de trabajo:

- **DERECHO A REVERSIBILIDAD:** La legislación permite que, luego de pactar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, se vuelva a la modalidad de prestación anterior, lo que se ha denominado "derecho a reversibilidad".

La forma en que opera depende del momento en que se acordó el trabajo a distancia o teletrabajo:

- Si se acordó durante la vigencia de la relación laboral, cualquiera de las partes puede unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de 30 días.
- Si se acordó al momento del inicio de la relación laboral, siempre se requiere el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

- **OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR IMPLEMENTOS DE TRABAJO.** El empleador debe proporcionar los equipos, herramientas y materiales de trabajo para desempeñarse en esta modalidad (incluidos los elementos de protección personal), quien además debe pagar su operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación. El trabajador no puede ser obligado a utilizar elementos de su propiedad.

Sin embargo, la Dirección del Trabajo ha establecido que no existe impedimento para que las partes acuerden que el trabajador utilice elementos de su propiedad y que, por ejemplo, instale en sus medios tecnológicos aplicaciones móviles para el desarrollo de sus funciones. En este caso, las partes podrían acordar que el empleador pague una asignación razonable y suficiente para cubrir los costos efectivamente incurridos por el trabajador, especialmente aquellos asociados a la operación y funcionamiento, así como de mantención y reparación de equipos.

- **CALIFICACIÓN DE ACCIDENTES DEL TRABAJO.** A continuación, se presentan algunos casos en que la Superintendencia de Seguridad Social ha resuelto sobre la calificación de accidentes:
 - Un trabajador que, mientras tomaba un descanso de sus labores habituales de teletrabajo en un domicilio particular, salió al antejardín porque tocaron el timbre y resbaló, no es considerada una acción con relación directa o indirecta a sus labores de teletrabajo, por lo que no procede calificarlo como un siniestro laboral.
 - Un accidente sufrido por un trabajador que, en horario de colación fue a la cocina para calentar su almuerzo, ha sido considerado laboral, pues cumple con el vínculo causal -al menos indirecto-, entre la lesión sufrida y su quehacer laboral, ya que se produjo en el cumplimiento de una necesidad fisiológica (como lo son desayunar, tomar algún alimento o similares).
 - Un accidente de una trabajadora que tropezó y cayó mientras descendía por las escaleras de su casa en que teletrabajaba, portando su computador en dirección al escritorio para conectarse a una reunión laboral, es considerado como tal, por existir al menos una relación de causalidad indirecta, ya que la trabajadora descendía por las escaleras con el claro objetivo de comenzar a trabajar, participando de la reunión a la que fue citada.
- **OBLIGACIÓN DE OFRECER ESTA MODALIDAD A DETERMINADOS TRABAJADORES.** A propósito de la extensión de la alerta sanitaria, es importante tener presente los artículos 202 y 206 bis del Código del Trabajo, que establecen la obligación del empleador de ofrecer trabajo a distancia o teletrabajo a las trabajadoras embarazadas y a los trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño en etapa preescolar o de personas con discapacidad.

Asimismo, la Ley Nro. 21.342 obliga al empleador a implementar esta modalidad de trabajo respecto de determinados trabajadores que forman parte de los grupos de riesgo definidos por esta Ley¹, y bajo ciertos requisitos y condiciones.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas, usted puede dirigir a PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO al correo marin@parraguezymarin.cl

¹ Se refiere a: Aquél que padezca alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección (como ser una persona mayor de 60 años, tener hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves, enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar); Tratarse de una persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; Padeecer de cáncer y estar actualmente bajo tratamiento; Tratarse de una persona con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides; Aquél que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor o haya sido beneficiario de la Ley Nro. 21.247 o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad.